

Brazilian Journal of Development

Identificação do programa *compliance* nas empresas de médio porte listadas no ranking da great place to work

Identification of the compliance program in large medium companies listed in great place to work ranking

DOI:10.34117/bjdv5n12-345

Recebimento dos originais: 07/10/2019

Aceitação para publicação: 26/12/2019

Camila Attilio Pereira

Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Católica Dom Bosco

Instituição: Universidade Católica Dom Bosco

Endereço: Av. Tamandaré, 6000 – Jardim Seminário, Campo Grande MS

E-mail: camilaattillio97@gmail.com

Eloir Trindade Vasques Vieira

Doutora em Ciências Ambientais e Sustentabilidade Agropecuária pela Universidade Católica Dom Bosco

Instituição: Universidade Católica Dom Bosco

Endereço: Av. Tamandaré, 6000 – Jardim Seminário, Campo Grande MS

E-mail: eloir@ucdb.br

Fortunato Lopes Bennett

Mestre em Desenvolvimento Local pela Universidade Católica Dom Bosco

Instituição: Universidade Católica Dom Bosco

Endereço: Av. Tamandaré, 6000 – Jardim Seminário, Campo Grande MS

E-mail: fortunato@ucdb.br

Jyudie Hellen Claro Yamashiro

Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Católica Dom Bosco

Instituição: Universidade Católica Dom Bosco

Endereço: Av. Tamandaré, 6000 – Jardim Seminário, Campo Grande MS

E-mail: jyudiehc@gmail.com

Lucélia da Costa Nogueira Tashima

Mestre em Desenvolvimento Local pela Universidade Católica Dom Bosco

Instituição: Universidade Católica Dom Bosco

Endereço: Av. Tamandaré, 6000 – Jardim Seminário, Campo Grande MS

E-mail: lucelia@ucdb.br

RESUMO

O presente trabalho apresentou o *compliance* como uma metodologia de controle interno considerando que na atualidade o mercado tem valorizado as organizações que apresentam uma metodologia de controle efetiva, como o *compliance*, que é um método cuja intenção é o cumprimento das leis e normas. A partir do ano de 2013 esse sistema começou a se destacar no Brasil juntamente com a Lei Anticorrupção nº 12.846 do mesmo ano. Sendo assim, buscou-se analisar as informações fornecidas no site das instituições de médio porte nacional e trazer essa metodologia como auxílio para contabilidade no que diz respeito à escrituração patrimonial das entidades, com a finalidade de responder a seguinte questão: As empresas brasileiras de médio porte listadas no ranking da Great

Place to Work, atendem aos pilares mínimos de *compliance* estabelecidos pelo Federal Sentencing Guidelines? Ao longo do trabalho pode-se confirmar tal questão, pois com foco na aplicabilidade das leis, o *compliance* pode ser executado em qualquer setor de uma organização para a qual existam regulamentações a serem seguidas. Para tal pesquisa, foi utilizado de metodologia bibliográfica, descritiva e qualitativa, ademais foi utilizado as dez primeiras empresas nacionais dispostas no *ranking* da *Great Place To Work*, com a finalidade de identificar esse procedimento nessas companhias.

Palavras-chave: *Compliance*, Controle interno, Pilares, Médio Porte.

ABSTRACT

This paper presented compliance as an internal control methodology considering that today the market has valued organizations that have an effective control methodology, such as compliance, which is a method intended to comply with laws and regulations. From 2013 this system began to stand out in Brazil along with Anti-Corruption Law No. 12,846 of the same year. Thus, we sought to analyze the information provided on the website of national midsize institutions and bring this methodology as an aid to accounting with regard to the bookkeeping of entities, with the purpose of answering the following question: Brazilian medium-sized companies listed in the Great Place to Work ranking, meet the minimum compliance pillars set by the Federal Sentencing Guidelines? Throughout the work one can confirm this issue, as with a focus on the applicability of laws, compliance can be enforced in any sector of an organization for which there are regulations to be followed. For such research, a bibliographic, descriptive and qualitative methodology was used, in addition to the first ten national companies in the Great Place to Work ranking were used, with the purpose of identifying this procedure in these companies.

Keywords: Compliance, Internal Control, Pillars, Midsize

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas a adoção de medidas contra corrupção e administrações dolosas tornou-se um diferencial importantíssimo dentro do segmento empresarial. Uma dessas medidas é o *compliance*, uma metodologia que ao longo dos anos foi sendo aperfeiçoada e implantada, em setores dos mais variados tipos. Pode-se dizer que no Brasil esse sistema é recente, teve seu início nos anos 90 através do Acordo de Basileia, que trouxe aos empresários alocados no país, preocupações acerca da equiparação com o mercado internacional, altamente competitivo, assim, órgãos reguladores se tornaram atentos ao desenvolvimento de diretrizes de seguridade para as instituições financeiras.

Em 2002 em decorrência de inúmeras fraudes contábeis foi sancionada pelo Congresso dos Estados Unidos a Lei *Sarbanes-Oxley*, mais conhecida como SOX, visando à governança cooperativa e a prestação de contas, cria-se então um ambiente de controle, transparência e prevenção a gestões dolosas, sendo uma maneira de se garantir o *compliance* dentro das organizações. Esses parâmetros não atingiram somente as empresas norte-americanas, essas determinações foram estendidas a todas as instituições que tinham ações negociadas na bolsa de valores, inclusive as brasileiras, o mercado nacional implantou melhores práticas de governança e *compliance*.

Houve ainda outras leis que foram transformando a legislação brasileira em relação ao *compliance*, como a Lei nº 12.683 de 2012, Lei dos Crimes de Lavagem de dinheiro, que buscou disciplinar e aplicar sanções a questões relacionadas a ações fraudulentas, e o Guia Prático desenvolvido pela ONU em 2013, tal guia trouxe a discussão sobre avaliação de riscos, o apoio e o empenho da alta administração nos programas de conformidade e principalmente, envolveu o setor privado no combate a corrupção.

Ainda no ano de 2013, houve a sanção da Lei nº 12.846, mais conhecida como Lei Anticorrupção, esta norma trouxe uma maior visibilidade ao programa de *compliance* no Brasil, a partir desta, foram aplicadas sanções mais rígidas as companhias e benefícios para aquelas que adotassem as condutas de integridade nela estabelecida. Todavia, somente em 2015 através do Decreto nº 8.420 esta legislação foi implementada e expôs quais práticas seriam necessárias para atender a Lei nº 12.846, entre elas, códigos de ética e aplicação de políticas de integridade a todos os colaboradores e administradores, independente da função.

Em decorrência do crescimento acerca do *compliance* no segmento empresarial brasileiro esse trabalho busca responder a seguinte questão: As empresas brasileiras de médio porte listadas no ranking da *Great Place to Work*, atendem aos pilares mínimos de *compliance* estabelecidos pelo Federal Sentencing Guidelines?

Dessa forma, o presente estudo tem como objetivo identificar o programa de *compliance* dentro dessas organizações, analisar as informações fornecidas nos sites dessas empresas e trazer o sistema *compliance* como auxílio para contabilidade no que diz respeito à escrituração patrimonial das entidades. A metodologia utilizada neste estudo foi pesquisa bibliográfica, descritiva e qualitativa, além disso, foi utilizado as dez primeiras empresas nacionais dispostas no *ranking* da *Great Place To Work*, com a finalidade de identificar esse procedimento nessas companhias.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

Neste momento será discorrido sobre a origem e definição de *compliance*, que advém do verbo em inglês *to comply*, que significa agir em conformidade com as regulamentações internas e externas. Será abordado também sobre a interação do *compliance* com o patrimônio dentro das instituições, Patres (2018) o patrimônio é o objeto de estudo da contabilidade e sem ele, não há contabilidade. Ademais, será explorado o conceito e importância do controle interno para as entidades, que Oliveira (2013) cita como imprescindível para gestão empresarial.

2.1 TRAJETÓRIA DO *COMPLIANCE*

Surgiu na década de 70 um método que exigia das organizações a conformidade com as normas internas, como seus códigos de ética e as normas externas, como as leis e decretos do Estado. Esse instrumento é o *compliance*, que se desenvolveu a partir da criação de legislações anticorrupções nos Estados Unidos e no Reino Unido (BERTOCCELLI, 2019).

Nas palavras do autor sobre as Leis internacionais de combate a corrupção:

As leis internacionais de combate à corrupção tais como o *FCPA* e o *UK Bribery Act*, nasceram, portanto, de um contexto internacional e de um esforço de se buscar punir empresas consideradas “corruptas”, para que elas não tivessem maiores vantagens em detrimento de empresas que procuram pautar seus negócios com integridade. Assim, pode-se sustentar que tais leis são esforços jurídicos para a construção de um ambiente global de negócios isonômicos e competitivos. (BERTOCCELLI 2019 p.35)

Para ser um instrumento eficaz deve passar por constante avaliação e envolver todos os setores da organização, fazendo com que se forme uma rede de comunicação que faça esse *link* de informação entre empresa e funcionário. Uma vez implantado esse sistema, as entidades devem manter um programa disciplinar para casos de violação a legislação.

De acordo com Giovani (2014, p.20) o *compliance* “abrange o sentimento de justiça dentro da empresa, onde o estabelecimento de regras prevê a não concessão de vantagens para uns ou desvantagens para outros”.

No Brasil segundo Associação Brasileira de Bancos Internacionais (2009) a década de 90 foi marcada pela busca de se igualar ao mercado mundial para que assim tivesse uma chance no mercado competitivo, e conseqüentemente a necessidade de se implantar novas regras de segurança para as instituições financeiras.

Todavia, somente no ano de 2013 foi promulgada a Lei Brasileira Anticorrupção nº 12.846 (Brasil, 2013) que instituiu sobre a responsabilização objetiva administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, que nas palavras de Bertoccelli (2019, p.46):

Conferiu ao Estado, mecanismos administrativos para responsabilizar, educar e obter o ressarcimento ao erário, em face de atos de corrupção e fraudes praticadas por pessoas jurídicas e seus agentes, sobretudo nas licitações públicas e na execução dos contratos administrativos. BERTOCCELLI (2019, p. 46)

Somente a partir daí as empresas viram a necessidade de desenvolverem programas de *compliance*, pois até então não havia uma lei brasileira que aplicasse penalidades às pessoas jurídicas que estivessem envolvidas em atos ilícitos. Bittencourt (2014, p. 21) enfatiza que

Até o advento da Lei Anticorrupção, as pessoas jurídicas que fossem flagradas em situações dessa natureza eram punidas apenas com o impedimento de participar de licitações públicas e de celebrar contratos com a Administração Pública, através de suspensão ou declaração de inidoneidade.

Um programa de *compliance* visa estabelecer procedimentos que façam o cumprimento da legislação parte da estrutura empresarial, Assi (2018, p.16) conceitua que o *compliance* “consiste no dever das empresas de promover uma cultura que estimule, em todos os membros da organização, a ética e o exercício do objeto social em conformidade com a lei”. Para ser um instrumento eficaz o *compliance* deve ter esse *link* de informação entre empresa e colaboradores, formando assim, uma rede de comunicação.

Uma vez implantado esse sistema, as entidades devem manter um programa disciplinar para casos de violação a legislação. De acordo com Giovani (2014, p.20) o *compliance* “abrange o sentimento de justiça dentro da empresa, onde o estabelecimento de regras prevê a não concessão de vantagens para uns ou desvantagens para outros”. Dessa forma, “ser e estar em *compliance*” nas palavras da ABBI (2009) é uma obrigação individual de cada colaborador.

A função *compliance* é fundamental para proteção e melhoria do segmento corporativo, ainda de acordo com a cartilha desenvolvida pela ABBI (2009, p. 4):

O propósito da área de *compliance* é assistir os gestores no gerenciamento do risco de *compliance*, que pode ser definido como o risco de sanções legais ou regulamentares, perdas financeiras ou mesmo perdas reputacionais decorrentes da falta de cumprimento de disposições legais, regulamentares, códigos de conduta. ABBI. (2009, p. 4)

Assim, entender como funciona o *compliance* patrimonial se faz necessário.

2.1.1 Compliance Patrimonial

O Patrimônio segundo Marion (2018, p. 16) “significa, a princípio, o conjunto de bens pertencente a uma pessoa ou a uma empresa. Compõe-se também de valores a receber (ou dinheiro a receber)”. Entretanto, é necessário se evidenciar a contrapartida, ou seja, a obrigação referente aos seus bens e direitos. Ainda nas falas de Marion (2018, p. 16) “Em Contabilidade, portanto, a palavra patrimônio tem sentido amplo: por um lado significa o conjunto

de bens e direitos pertencentes a uma pessoa ou empresa; por outro lado, inclui as obrigações a serem pagas”.

Para Quintana (2014, p. 10) “Bens são coisas capazes de satisfazer às necessidades humanas e suscetíveis de avaliação econômica” apud Ribeiro, (2010). Esses bens podem ser materiais ou intangíveis. Quanto aos direitos, Quintana (2014) explica que estes são os valores a receber de terceiros oriundos das operações a prazo realizadas pela organização e referente às obrigações, Quintana (2014, p. 10), *apud* Neves e Viceconti (1996, p.5) “são dívidas ou compromissos de qualquer espécie, ou natureza, assumidos perante terceiros, ou bens de terceiros que se encontra em nossa posse”.

Nas palavras de Oliveira (2019) o processo de implantação do *compliance* é dividido em três etapas, respectivamente, planejamento e análise, aplicação prática e manutenção. Na primeira fase devem ser analisados todos os itens que compõe o inventário da empresa e todos aqueles que por algum motivo ainda não foram registrados, no segundo momento se instala plaquetas de identificação patrimonial e por fim a organização deve aplicar ações afirmativas de controle interno que possam manter a estratégia em andamento e efetiva organização.

2.2 CONTROLE INTERNO

A temática de controle interno teve seu ápice na atualidade onde a luta contra as fraudes se tornou mais atrativa no mundo empresarial devido aos grandes escândalos relacionados ao assunto. Segundo Castro (2018) no ano de 1958, o Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA) dividiu o controle interno em duas partes, controle administrativo e controle contábil, de maneira que o administrativo é voltado para a eficiência operacional da empresa e conjunto com seus objetivos e o contábil enfoca nas demonstrações contábeis a serem apresentadas a partir das operações da mesma.

Em 1949 o Instituto Americano de Contadores Públicos Certificados (AICPA), definiu controle interno como:

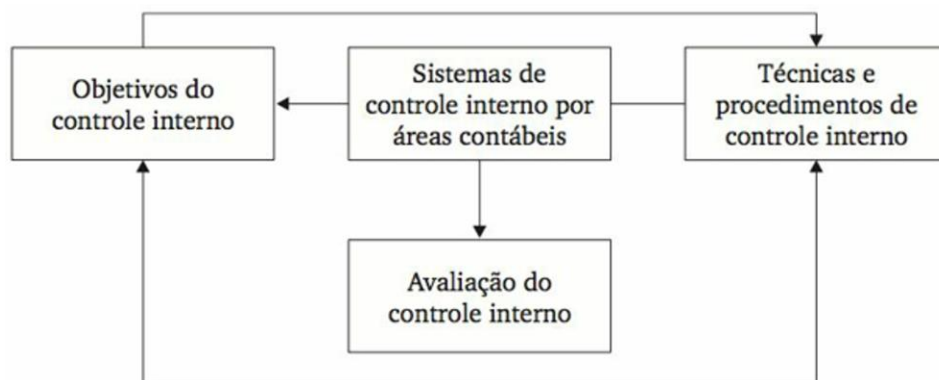
Um plano de organização e todos os métodos e medidas, adotadas numa empresa para proteger seu ativo, verificar a exatidão e a fidedignidade de seus dados contábeis, incrementar a eficiência operacional e promover a obediência às diretrizes administrativas estabelecidas. (CASTRO 2018, p.278)

Ainda citando Castro (2018), em 1985 foi criada nos Estados Unidos a Comissão Nacional sobre Fraudes em Relatórios Financeiros, sete anos depois essa comissão se tornou um comitê conhecido como COSO (Comitê das Organizações Patrocinadoras), um processo com foco na

melhoria do desempenho operacional, confiabilidade nas informações e adesão às regras, foram às três características para definir controle interno.

Na visão de D'avila e Oliveira (2002) o controle interno é um conjunto de ações objetivadas pela gerência cuja função é conduzir um negócio ou atividade. Numa implantação de controle interno, é importante existir uma relação entre os procedimentos administrativos e os objetivos da empresa, o sistema de controle utilizado, suas técnicas e a avaliação do resultado de implantação do mesmo. Esse fato pode ser ressaltado analisando a tabela demonstrada por Oliveira et al. (2008):

Figura 1: Integração entre objetivos, procedimentos e avaliação dos controles internos.



Fonte: Oliveira (2008, p. 158)

Um dos grandes objetivos dos controles internos é a identificação de riscos ou a previsão do mesmo. De acordo com a publicação da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT risco foi definido na ISO 31000/2009 como o efeito das incertezas nos objetivos. Ou seja, o risco é uma situação não programada, porém presente no momento da aplicabilidade dos objetivos estabelecidos em qualquer atividade.

Nas falas de Neves (2018) o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa - IBCG dividiu a classificação de risco em nove categorias sendo elas respectivamente:

1. Risco de crédito sendo a falta do cumprimento das obrigações com as instituições de crédito;
2. Risco leal sendo a falta do cumprimento das obrigações legais vulgo estatutário;
3. Risco de liquidez onde é analisada a capacidade do seu ativo de suprir o seu passivo;
4. Risco de mercado onde se analisa a possível queda de mercado para aquela determinada atividade exercida;
5. Risco da taxa de juros onde é estudada a possibilidade do Banco Central elaborar uma mudança aumentativa na taxa de juros;
6. Risco operacional na qual são analisados os possíveis problemas nos processos operacionais das entidades envolvendo qualquer setor da mesma, podendo ser ligado diretamente na produção ou não;
7. Risco de reputação está mais ligado com o pós-serviço ou produto oferecido, pois é a situação onde se enquadram as opiniões dos usuários;

8. Risco estratégico está ligado diretamente com a administração da empresa, pois são as análises de estratégias utilizadas nos setores da empresa;
9. Risco de negócio é correlato com o risco de liquidez, porém ele analisa a receita versus o custo da entidade. (NEVES, 2018, p.10)

A partir dos fatores como análise dos objetivos, sistemas, técnicas a serem utilizados, possíveis riscos que uma entidade pode sofrer, a empresa cria de maneira particular e exclusiva um sistema de controle para ela, pois cada organização tem uma variável diferente a ser considerada devido ao fato de cada uma ser individual, mesmo empresas do mesmo ramo, possuem metodologias e objetivos diferentes.

3 METODOLOGIA

O método para Cervo (2006) é a origem que se deve impor aos diferentes processos necessários para atingir certo fim ou um resultado desejado. Sabe-se que o mecanismo fundamental de todo artigo científico é a pesquisa técnica e limitações da pesquisa. Para Gil (2004, p. 17) “a pesquisa é um procedimento racional e sistemático que objetiva acarretar respostas aos problemas que são indicados, e requer um longo processo de várias etapas até que se chegue à apresentação dos resultados”.

O objetivo dessa pesquisa foi identificar o programa *compliance* nas empresas nacionais de médio porte utilizando como base de pesquisa os nove pilares do programa que serão apresentados no desenvolvimento da pesquisa. A pesquisa foi feita com base no *ranking Grace Place to Work*, que certifica as melhores empresas para se trabalhar, foram utilizados dados do ano de 2019 e as demais informações sobre as empresas foram analisados a partir do de seus *sites*.

Utilizou-se de metodologia qualitativa para redigir este artigo já que a pesquisa qualitativa se preocupa com a compreensão dos fatores.

Na pesquisa qualitativa, o cientista é ao mesmo tempo, o sujeito e o objeto de suas pesquisas. O objetivo da amostra qualitativa é produzir informações aprofundadas, podendo ser pequena ou grande, mas que seja capaz de produzir novas informações (DESLAURIERS 1991, p. 58).

Ademais, esse estudo se classifica como descritivo, uma vez que esse trabalho é caracterizado pela descrição, compreensão e interpretação. Ainda nas palavras de Gil (2002, p. 42) “Algumas pesquisas descritivas vão além da simples identificação da existência de relações entre variáveis, e pretendem determinar a natureza dessas relações. Nesse caso, tem-se uma pesquisa descritiva que se aproxima da explicativa”.

Dentre todas as tipologias de pesquisas citadas, a mais utilizada foi a pesquisa bibliográfica que para Fachin (2005) é definida como o levantamento de todas as obras escritas que possam ser utilizadas pelo pesquisador podendo ser entre livros, periódicos e quaisquer outras fontes de pesquisa escrita.

O autor ainda divide a pesquisa em livros da seguinte maneira: livros didáticos são aqueles de ensino escolar que destacam uma matéria a ser estudados, livros de informações científicas onde se encontram as teses e monografias escritas de forma metódica por especialistas da área, livros de referência nos quais se enquadram dicionários, enciclopédias e as publicações periódicas nas quais entram as publicações em revistas.

4 APLICAÇÃO DO PROGRAMA DE COMPLIANCE E BUSCA DE DADOS.

Qualquer que seja a organização, a implantação de programas ou setores para aplicação de *compliance*, segundo Sibille e Sarpa (2016, p.3) devem ser baseadas em nove pilares mínimos no requerimento do *Federal Sentencing Guidelines*, os quais são:

1. Suporte da alta administração;
2. Avaliação de riscos;
3. Código de conduta e política de *compliance*;
4. Controles internos;
5. Treinamento e comunicação;
6. Disponibilização de mecanismo para reporte anônimo em relação à condutas ou suspeitas de condutas inadequadas;
7. Investigação;
8. *Due diligence* de terceiros; e
9. Monitoramento e auditoria do funcionamento do programa.

Com base nas indicações percorridas pelos autores procurou-se identificar empresas Brasileiras que possuem atrativos e estão bem colocadas no mercado brasileiro pelo *Great Place To Work*, como as melhores empresas para se trabalhar, e apresentar dentre elas, as que seguem as indicações mínimas nos requerimentos do *Federal Sentencing Guidelines*.

Quadro 1. *Great Place To Work*

Posição	Empresa	Funcionários	Indústria
1	LEVVO	437	16.3 Retail / Food/Grocery
2	Dextra	460	11.3 Information Technology / Software
3	Supera Farma	749	3.2 Biotechnology & Pharmaceuticals / Pharmaceuticals
4	Special Dog	918	12.10 Manufacturing & Production / Food products
5	Consórcio Luiza	160	15.11.1 Professional Services / Business Process Outsourcing / Call centers
6	Meireles e Freitas	252	15.11.1 Professional Services / Business Process Outsourcing / Call centers

7	FUNDIMIS A	737	12.3 Manufacturing & Production / Basic metals and fabricated metal products
8	Amêndoas do Brasil	634	12.10 Manufacturing & Production / Food products
9	Radix	571	11.3 Information Technology / Software
10	Sicoob Metropolitano	425	7.3 Financial Services & Insurance / Banking/Credit Services

Fonte: <https://gptw.com.br/ranking/melhores-empresas> (2019).

A seleção das empresas foi realizada com base no ranking das melhores empresas de 2019 para se trabalhar desenvolvido pelo site da GPTW – *Great Place to Work*. Dessas, optou-se por selecionar empresas brasileiras de médio porte. A seleção utilizada foi e elencada abaixo:

Em primeiro lugar está a empresa LEVVO Comércio, com 437 funcionários, atuando no ramo de *fast-food* como franqueado do McDonald's. No site da organização há informações sobre o grupo Levvo, os prêmios que a organização ganhou, as unidades McDonald's, as notícias relacionadas à atividade empresarial, treinamentos e comunicação, e um link direto “fale com a gente”. Identificou-se informações sobre conduta, ética e comportamento profissional, bem como, treinamentos e gestão de carreira. Contudo, no site no grupo, não foram identificadas publicações sobre as informações contábeis, qualquer informação sobre a alta administração ou política de trabalho, ou implantação de programa de *compliance* da organização.

Não foi identificada atividade classificada como indústria. Assim foram realizadas pesquisas no site da empresa informações para identificar a existência dos pilares indicativos do programa de *compliance*, apesar de estar em primeiro lugar no ranking das melhores empresas para trabalhar.

Na segunda posição está a Empresa Dextra faz parte da Mutant, empresa B2B (*Business to business*) líder no mercado brasileiro e especialista em *Customer Experience* para plataformas digitais, possui 460 funcionários, no site constam as informações sobre benefícios aos empregados, os serviços oferecidos pela empresa, juntamente com alguns de seus desenvolvimentos, conta sobre a história da empresa e o grupo Mutant, não possui um link direto de comunicação, mas, em contrapartida oferece um campo preenchível onde coloca se os seus dados e eles entram em contato.

Assim como a empresa anterior, não foi identificado nenhum dos pilares indicativos de programa *compliance*.

Em terceiro lugar está a empresa Supera Farma, empresa B2B atuante no ramo de biotecnologia e farmacêutica, conta com 749 funcionários, esses colaboradores contam com treinamentos e recompensas através de metas mensuráveis. No site da entidade foi possível verificar informações sobre a missão e valores da empresa, assim como também sua premiação de terceiro ano consecutivo no ranking da *Great do Place to Work*.

Contudo, não foram encontradas publicações sobre demonstrações contábeis, sobre a alta administração ou códigos de conduta. E da mesma forma que as empresas anteriores, o site da Supera Farma não possui em seu site, evidências de utilizar os pilares do compliance em sua organização.

Em quarto lugar está à empresa *Special Dog*, com 918 funcionários, sua atividade é produzir alimentos para cães e gatos, elaborados por veterinários com o intuito de oferecer uma refeição completa e balanceada para os animais. No site da empresa podem ser identificados os produtos oferecidos, um cardápio com o alimento ideal e uma calculadora para identificar a quantidade necessária, oferece também uma pesquisa para encontrar o ponto de venda mais perto de sua localidade, possui um portal de “fale conosco” e os eventos oferecidos pela empresa, assim como as suas realizações e fechamentos de qualidade ou parcerias novas.

Pode se observar também seus trabalhos de sustentabilidade como preservação do meio ambiente, ações sociais, apoio a cultura, lazer e um centro de estudos, mas no que se refere aos pilares do compliance, também não foi identificado.

Em quinto lugar está a empresa Consórcio Luiza, com 160 funcionários, é uma empresa do Grupo Luiza, focada em consórcios de bens, possui links diretos de atendimento instantâneo, televidas e *whatsapp*, oferece também o cálculo automático de simulações, possui um explicativo de funcionamento dos consórcios, assim como o cálculo das parcelas, dicionário dos termos que podem ser desconhecidos para os contratantes e um link de perguntas frequentes e as assembleias na qual são feitos os sorteios. Possui também os detalhes dos planos oferecidos, divididos em categorias de carros, motos, caminhões, ônibus, imóveis, eletros e móveis.

Em relação aos pilares do *compliance*, foi identificado o código de ética e conduta onde está descrito a política de *compliance* aderida pela empresa, no qual foi formado um comitê de *compliance* com o objetivo de assessorar a alta direção da empresa adotando estratégias como cultura do controle interno, mitigação de riscos e conformidade com as normas da empresa. Possui um canal de denúncia anônima que pode ser feita pelo site, juntamente com um passo a passo de como fazer e o trâmite a ser feito após a recepção da denúncia, onde ocorrerá uma investigação e após analisada serão adotadas as possíveis punições e tratativas também estabelecidas no código. E empresa possui 6 dos 9 pilares utilizados como base de pesquisa, faltando apenas a avaliação de riscos e a *due diligence* de terceiros. Quanto ao pilar de monitoramento, auditoria e funcionamento do programa, não foram especificados no código disponibilizado, porém possui um comitê de avaliação e canais de ouvidoria.

A sexta colocada nesse ranking é a Meireles e Freitas Cobrança Digital empresa prestadora de serviços que atua no segmento de gestão de recebíveis, parceira da Meireles e Freitas Advogados Associados, *Alldesk* e *Scio Solutions*, objetivando assim prestar o serviço completo, essa organização conta com 252 funcionários. É uma organização que vem buscando se tornar cada vez mais digital

visando a otimização de seus processos organizacionais, no site da empresa é possível identificar também que utiliza de métodos de incentivo operacional, setores de planejamento, missão, visão e valores da entidade.

Nesse último item encontra-se descrito a ética, contudo não há informações publicadas sobre a utilização dos pilares do *compliance* para a gestão dessa ética e demonstrações contábeis.

Em sétimo lugar se encontra a FUNDIMISA, maior empresa de produção de ferro fundido e nodular, usinagem e pintura do Rio Grande do Sul e uma das maiores do Brasil, essa entidade está em funcionamento nos últimos 40 anos e conta com 737 funcionários, no site da organização se localiza a preocupação da organização com a sustentabilidade, através do tratamento de resíduos e coleta seletivas, acha-se também certificações como a ISO 9001: 2015. Assim como na empresa anterior não se encontra no site, informações sobre as demonstrações contábeis, alta administração, políticas de trabalho ou implantação de programas de *compliance*.

Na oitava posição encontra-se a Amêndoas do Brasil, uma das maiores exportadoras de castanha de caju do mundo, sua atividade principal é a fabricação de conservas em frutas, e tem como missão fornecer alimentos saudáveis através da ética e profissionalismo, a entidade conta com a cultura organizacional a educação, saúde e bem-estar dos seus 634 colaboradores.

Além disso, se encontra no site, afirmações sobre a política de responsabilidade socioambiental, segurança e contra o desperdício dos alimentos. Possui certificações em Sistema de Segurança Alimentar (FSSC 2000) que monitora a segurança na produção e distribuição de alimentos, Sedex SMETA que busca além de auditoria social a ética empresarial. Contudo, no site não é possível encontrar evidências de que a empresa atua com programas de *compliance*, e também não existem publicações disponíveis sobre seus dados contábeis e de códigos de conduta.

Em nona posição está a empresa Radix, com 571 funcionários, a empresa atua nas áreas de engenharia industrial, software para indústrias e automação desde 2010, fornece serviços para as áreas de agroindústria, alimentos e bebidas, cimento, construção, energia, mídia e entretenimento, mineração, óleo e gás, papel e celulose, petroquímica, química, saúde, siderurgia e metalurgia, sucroalcooleiro e transportes. No site da empresa foi possível identificar suas sedes no Rio de Janeiro e Houston, suas parcerias empresariais, missão, visão e valores, sua divisão empresarial entre Soterq e Radix que formaram a nova Radix Engenharia e Software, foi identificada também suas certificações como ISO, melhores empresas para se trabalhar, dentre outras citadas no site, a empresa também transparece os seus patrocínios para as áreas de esportivas e acadêmicas. A empresa optou trabalhar com transparência, portanto fornecem dados como agenda pública, contratos com órgãos públicos, seus patrocínios, doações e currículo dos diretores.

Ao entrar no quesito de *compliance*, a empresa adota a política do programa, pois acredita que a corrupção é um problema social, a empresa possui um código de ética e conduta, nele foi possível identificar o pilar de treinamento, monitoramento, investigação, assessoria a administração, comitê de ética e os canais de denúncia também anônimos. Assim como o Consórcio Luiza, a Radix apresentou 6 dos 9 pilares utilizados como base de pesquisa.

Em décima posição está a empresa Sicoob Metropolitano, possui 425 funcionários, é uma cooperativa de crédito formada em 2001 com atuação nos municípios de Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Mato Grosso do Sul, Pará e Amapá. Analisando o site da empresa, pode se identificar um pouco da história da empresa, os canais de atendimento que se dividem entre o site e telefones. O foco da empresa na constituição do site, foram os produtos financeiros oferecidos aos cooperados, tanto como pessoas físicas quanto empresariais. Possui informações como os cartões oferecidos, as opções de contas a se abrir, métodos de crédito, tipos de investimentos, serviços oferecidos, e também um acesso exclusivo para o agronegócio.

Focando no programa *compliance*, o que pode ser observado, foi um canal para denúncias anônimas, mas inicialmente não consta nenhuma outra referência de implantação do programa.

Com base nos dados obtidos dessas dez empresas pesquisadas, o programa *compliance* foi localizado apenas em duas, sendo elas o Consórcio Luiza e a Radix. Ambas as empresas forneceram dados parecidos como: acesso ao código de ética, os valores e objetivos desejados com a implantação, penalidades caso comprovada a atividade não condizente com as normas internas, exceto as características no fornecimento de dados, às duas empresas possuem atividades com acionistas e seus pilares de implantação de *compliance* foram semelhantes, a distinção entre as duas entidades se dá devido às atividades empresarial realizada, mas a base foi a mesma. Os pilares atendidos por essas entidades foram descritos na figura abaixo.

Figura 2: Pilares atendidos pelas melhores empresas de médio porte para se trabalhar no Brasil.

Empresa	Pilares								
	Suporte a alta administração	Avaliação de riscos	Código de conduta e política compliance	Controles internos	Treinamento e comunicação	Mecanismos de reporte anônimo	Investigação	Due diligence de terceiros	Monitoramento, auditoria e funcionamento do programa
Levvo									
Dextra									
Supera Farma									

Special Dog									
Consórcio Luiza	X		X	X		X	X		X
Meireles e Freitas									
FUNDIMI SA									
Amêndoas do Brasil									
Radix	X		X		X	X	X		X
Sicoob Metropolitano									

Fonte: Os autores

A partir da comparação entre as duas empresas aderentes ao programa e as demais do mesmo ranking, pode-se observar que as empresas de médio porte dessas duas empresas atendem, quase que completamente, aos pilares mínimos estabelecidos pela *Federal Sentencing Guidelines*. Recordamos aqui que o *compliance* está presente principalmente em instituições financeiras, instituições cujo relacionamento envolve o governo ou acionistas devido à necessidade de informações mais confiáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível verificar a confirmação do problema proposto, que foi: As empresas brasileiras de médio porte listadas no ranking da *Great Place to Work*, atendem aos pilares mínimos de *compliance* estabelecidos pelo *Federal Sentencing Guidelines*? É importante resgatar a questão norteadora para lembrar-se da proposta inicial deste estudo, onde buscamos trazer também, o *compliance* como ajuda à contabilidade, no que diz respeito à escrituração patrimonial, que pode gerar/provocar incertezas e comprometer o alcance dos objetivos. De acordo com o pronunciamento técnico, PME o propósito das demonstrações é informar a posição financeira, o desempenho, e os fluxos de caixa de qualquer entidade. Os dados contábeis devem ser úteis para tomada de decisão por meio da confiabilidade das informações, garantindo a mensuração dos riscos ao patrimônio.

Podemos então afirmar que um programa de *compliance*, mesmo para empresas de médio porte, gera inúmeros benefícios, os principais citados e focados pelas empresas é a fidedignidade das informações fornecidas, devido ao respaldo de um controle imerso no cumprimento das normas, devido a esse fato a empresa fica “protegida” de riscos, pois um dos objetivos do programa é a

antecipação ou redução dos mesmos, entretanto tais propósitos podem se enquadrar também na escrituração patrimonial das entidades.

Ademais, o compliance é um sistema de auxílio para a contabilidade, no que diz respeito a prevenção de problemas legais, condutas inadequadas dos colaboradores, no cumprimento das legislações e traz, como já foi citada, a diminuição de riscos operacionais, multas e penalizações, dessa forma as organizações podem evitar gastos desnecessários.

Foi possível verificar também, que a implantação de programas de compliance ainda é tímida nessas instituições, pois não há obrigatoriedade de se engajar nessas condutas, apesar de essas empresas estarem no ranking das dez melhores empresas para se trabalhar no Brasil. Essa afirmação não significa, no entanto que não há necessidade de se aderir a essa metodologia, visto que se pode constatar através dessa pesquisa que o *Compliance* é um elemento importantíssimo para a uma visibilidade positiva das organizações internacionalmente, facilitando investimentos e longevidade da entidade.

REFERÊNCIAS

AMÊNDOS DO BRASIL. Disponível em: http://www.amendoasdobrasil.com.br/?_ga=2.36119072.1642068645.1573696305-184519908.1573399124. Acesso em: 09 nov. 2019.

ASSI, Marcos. **Compliance: como implementar**. 1. ed. São Paulo. Ed. Trevisan Editora, 2018.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA BANCOS INTERNACIONAIS. Disponível em: http://www.abbi.com.br/download/funcaoecompliance_09.pdf. Acesso em: 01 nov. 2019.

BRASIL. **LEI nº 12.846, DE 1º DE AGOSTO DE 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2013/Lei/L12846.htm. Acesso em: 06 nov. 2019.

BITTENCOURT, Sidney. **Comentários à Lei Anticorrupção: Lei 12.846/2013**. 2. ed. São Paulo. Ed. Revista dos Tribunais, 2015.

BLOK, Marcella. **Compliance e Governança Corporativa**. ed. Freitas Bastos, 2017.

CAMARGO, Rodrigo Oliveira de. **Compliance Empresarial e Investigação Preliminar**.

Disponível em: https://www.academia.edu/8038636/COMPLIANCE_EMPRESARIAL_E_INVESTIGAÇÃO_PRELIMINAR?Email_work_card=title. Acesso em: 25 out. 2019.

CASTRO, Domingos Poubel de. **Auditoria, contabilidade e controle interno no setor público**. 7. ed. São Paulo. Ed. Atlas, 2018.

CERVO, Amado Luiz. **Metodologia Científica**. 6. ed. Pearson Prentice Hall, 2006.

COMITÊ DE PRONUNCIAMENTOS CONTÁBEIS. **Pronunciamento Técnico PME Contabilidade para Pequenas e Médias Empresas**. Disponível em: <http://www.cpc.org.br/CPC/Documentos-Emitidos/Pronunciamentos/Pronunciamento?Id=79>. Acesso em: 12 nov 2019.

CONSÓRCIO LUIZA. Disponível em: <https://www.consorciumagal.com.br/>. Acesso em: 09 nov. 2019.

DANTAS, Inácio. **Contabilidade Introdução e Intermediária**. ed. Freitas Bastos, 2015.

D'AVILA, Marcos Zahler; OLIVEIRA, Marcelo Aparecido Martins de. **Conceitos e técnicas de Controles Internos de Organizações**. São Paulo. ed. Nobel, 2002.

DESLAURIERS, Jean Pierre *et al.* **Pesquisa Qualitativa: Enfoques Epistemológicos e Metodológicos**. 4 ed. Vozes, 2014.

DEXTRA. Disponível em: https://dextra.com.br/pt/?_ga=2.265758095.1642068645.1573696305-184519908.1573399124. Acesso em: 09 nov. 2019

FACHIN, Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 6. ed. Saraiva, 2017.

FRANCO, Izabel. **Os Avanços do Compliance no Brasil**. Disponível em: <https://hbrbr.uol.com.br/avancos-compliance-brasil/>. Acesso em: 15 jun. 2019.

FUNDIMISA. Disponível em: https://fundimisa.com.br/?_ga=2.61221420.1642068645.1573696305-184519908.1573399124. Acesso em: 09 nov. 2019.

GEP. **Revista de Gestão e Projetos**. V. 4, n. 3, set/dez, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. Atlas, 2002.

GIOVANINI, Wagner. **Compliance: a excelência na prática**. 1.ed. São Paulo. 2014.

GREAT PLACE TO WORK. Disponível em: <https://gptw.com.br/ranking/melhores-empresas/>. Acesso em: 09 nov. 2019

GRUPO LEVVO. Disponível em: <http://www.grupolevvo.com.br/page/grupo-levvo>. Acesso em: 10 nov. 2019

MARION, José Carlos. **Contabilidade Básica**. 12.ed. São Paulo. ed. Atlas, 2018.

MARTINS, Gilberto de Andrade e THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da Investigação Científica para Ciências Sociais Aplicadas**. 3. ed. Atlas, 2016.

MEIRELES E FREITAS. Disponível em: http://www.meirelesefreitas.srv.br/?_ga=2.30858687.1642068645.1573696305-184519908.1573399124. Acesso em: 09 nov. 2019.

NASCIMENTO, Débora Minuncio. **Evolução Histórica e Legislações Acerca do Compliance**. Disponível em: <https://advocaciadeboramn.jusbrasil.com.br/artigos/700763578/evolucao-historica-e-legislacoes-acerca-do-compliance>. Acesso em 13 nov. 2019.

NEVES Edmo Colnaghi. **Compliance empresarial: O Tom da Liderança**. 1.ed. São Paulo. Trevisan Editora, 2018.

OLIVEIRA, Alexandre Martins Silva Pie Abib et al. **Contabilidade Internacional: gestão de riscos; governança corporativa e contabilização de derivativos**. São Paulo. ed. Atlas, 2008.

OLIVEIRA, Cintia. **Controles Internos**. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/artigos/1054/controles-internos/#:~:targetText=%E2%80%9CO%20controle%20in%20terno%20compreende%20o,%C3%A0%20pol%C3%ADtica%20tra%C3%A7ada%20pela%20administra%C3%A7%C3%A3o.%E2%80%9D>. Acesso em: 28 nov. 2019.

OLIVEIRA, Ingridy. **Você sabe o que é Compliance Patrimonial?**. Disponível em: <https://www.taxgroup.com.br/voce-sabe-o-que-e-compliance-patrimonial/>. Acesso em: 06 nov. 2019.

PRATES, Wladimir Ribeiro. **O que é patrimônio na contabilidade? Bens, direitos e obrigações!** Disponível em: <https://www.wrprates.com/o-que-e-patrimonio-na-contabilidade-bens-direitos-e-obrigacoes/>. Acesso em: 28 nov. 2019.

RADIX. Disponível em: http://www.radixeng.com.br/?_ga=2.27256509164206864515736_96305-184519908.1573399124. Acesso em: 09 nov. 2019.

RIBEIRO, Viviane Silva. **A Gestão de Riscos como Ferramenta para a contabilidade gerencial**. II Jornada de Iniciação Científica da FACIG, 2017.

RODRIGUES, Igor Teixeira. **Compliance Patrimonial**. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/artigos/5400/compliance-patrimonial/>. Acesso em: 15 jun. 2019.

RODRIGUES, Karen Izadora Santos ; CASTRO, Marcelo Gonçalves. **Proposta de controles internos e compliance em uma empresa comercial**. Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ. Disponível em: <https://home.unicruz.edu.br/wp-content/uploads/2017/11/Proposta-de-controles-internos-e-compliance-em-uma-empresa-comercial.pdf>. Acesso em: 06 out. 2019.

SICOOB METROPOLITANO. Disponível em: http://www.sicoobunicoob.com.br/?_ga=2.227412509.1642068645.1573696305-184519908.1573399124. Acesso em: 09 nov. 2019.

SPECIAL DOG. Disponível em: https://specialdog.com/?_ga=2.2657861.1642068645.1573696305-184519908.1573399124. Acesso em: 09 nov. 2019.

SUPERA FARMA. Disponível em: https://superafarma.com.br/?_ga=2.71142928.1642068645.1573696305-184519908.1573399124. Acesso em: 09 nov. 2019.

QUINTANA, Alexandre Costa. **Contabilidade Básica**. São Paulo. ed. Atlas, 2014.

VENTURINI, Otávio et al (Coord). **Manual de compliance**. ed. Forense, 2019.